

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**

**STUDI KASUS PADA GURU MADRASAH ALIYAH DI
KECAMATAN WINONG KABUPATEN PATI**

Endah Susilowati
Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
e-mail : endahwinong@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze whether the effect of work motivation and teacher competence on teacher performance transformational leadership moderated Principal at Madrasah Aliyah teacher in District Winong Pati regency.

Sampling was done by census method so that all teachers who worked in Madrasah Aliyah in District Winong of Pati regency, amounting to 83 people as respondents. Mechanical testing of the data used in this study include testing the validity of the factor analysis, reliability testing with Cronbach alpha formula, multiple regression analysis, and the significance test, the coefficient of determination to prove the truth of the hypothesis of research and testing moderation.

The results showed that; work motivation has positive and significant effect on teachers performance, teacher competence has positive and significant impact on teacher performance, transformational leadership has positive and significant impact on teacher performance, the effect work motivation on teachers' performance moderated by transformational leadership, and the influence of teacher competence on teachers' performance moderated by transformational leadership at Madrasah Aliyah in District Winong of Pati regency.

Keywords: work motivation, teacher competence, transformational leadership, teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional pada guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus sehingga seluruh guru yang bekerja di Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati yang berjumlah 83 orang sebagai responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan rumus *alpha cronbach*, analisis regresi berganda, dan uji signifikansi, koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian serta uji moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional, dan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional pada Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Kata Kunci: *motivasi kerja, kompetensi guru, kepemimpinan transformasional, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Tuntutan masyarakat terhadap pemerintah untuk penyelenggaraan pendidikan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya pengetahuan dan kepedulian masyarakat serta pengaruh globalisasi. Kinerja guru di Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong yaitu MA PPKP Darul Ma'la Pekalongan Kabupaten Pati, MA Tarbiyatul Banin, dan MA Roudlotusysyubban Tawangrejo kurang optimal. Pembuatan perangkat pembelajaran belum baik, penggunaan media pembelajaran belum terampil, belum semua guru memanfaatkan teknologi guna menunjang proses pembelajaran

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chux Gervace Iwu et al.(2013) bahwa guru yang bermotivasi tinggi mempengaruhi kinerja lebih baik daripada guru yang bermotivasi kurang.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jabuya Moses Aol (2010) bahwa ditempat kerja yang ada kerja lemburnya dengan gaji tingkat rendah motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja guru maka dari itu perlu diadakan penelitian tentang motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Namasi Christine (2011) kompetensi guru signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan Mohammad Nadem (2011) bahwa Kondisi sosial ekonomi yang rendah di suatu sekolah kompetensi guru rendah berpengaruh pada kinerja guru.

Berbeda dengan Hanif Hidayat (2012) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan kompetensi professional guru terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se Kabupaten Sleman.

Penelitian yang dilakukan Sundi K;A Nur Insan et al. (2013) bahwa

kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim Ali S (2012) bahwa kepemimpinan transformasional tidak ada korelasi atau pengaruh terhadap kinerja, maka dari itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional?. Berdasarkan uraian di atas, maka pertanyaan-pertanyaan penelitian dapat dirinci sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru? (2) Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru? (3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru? (4) Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional pada guru? (5) Apakah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional pada guru?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah : untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional, menguji pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional pada guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

TELAAH PUSTAKA

Motivasi Kerja

Mc. Clelland dalam Robbins (2014) mengelompokkan 3 kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu : (1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*), (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*), (3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kompetensi Guru

Dalam Undang-Undang RI No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, bab I profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pasal 1 ayat 1 berbunyi bahwa yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Ada empat kompetensi guru sebagai agen pembelajaran, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi keprofesionalan, kompetensi sosial (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Dosen).

Kepemimpinan Transformasional

Yukl (2009) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama

Kinerja

Menurut Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk dapat melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru diukur dengan menggunakan indikator: (1) menguasai bahan ajar; (2) mengembangkan silabus; (3) menyusun administrasi pembelajaran; (4) mampu mengelola kelas; (5) mampu menggunakan media dan sumber belajar; (6) mampu menggunakan media pembelajaran; (7) mampu melakukan pendekatan cara-cara evaluasi; (8) mampu menyusun dan mengolah evaluasi; dan (9) mampu melakukan penilaian hasil belajar.

Konsep Moderasi

Pada konsep moderasi (moderating) dinyatakan oleh Ghazali (2013) bahwa variable moderating adalah variabel independent yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemudian variabel moderator oleh Sharma et al. (1981) dalam Sunarto (2008) dibedakan menjadi dua tipe yaitu tipe quasi moderator dan pure moderator. Pada tipe quasi dihipotesiskan bahwa variabel prediktor, moderator dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel criterion.

Hipotesa Penelitian

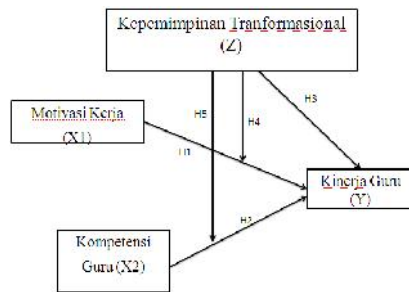
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati .
- H2: Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah

Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati .

- H3: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati .
- H4: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional positif dan signifikan.
- H5: Pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional positif dan signifikan

Dari hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam model grafis berikut:



Gambar 1
Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati yaitu MA Darul Ma'la, MA Tarbiyatul Banin dan MA Roudlotusysyubban, yang jumlahnya 83 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknik pelaksanaannya dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner langsung kepada responden yang sudah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Menurut tujuan penelitian dan kajian literatur, penulis membangun kerangka penelitian untuk menganalisa dengan cara metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pemecahan masalah yang timbul memerlukan data-data yang berhubungan dengan obyek penelitian, guna membantu mempermudah pemecahan masalah.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data Primer adalah data yang berasal dari sumber aslinya yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti dengan alat kuesioner.

Skala Pengukuran

Penentuan skor jawaban responden untuk kuesioner dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dalam interval 1 sampai 7.

Analisis Data

Analisa Deskriptif

Deskripsi Responden yang dikelompokkan secara statistik berdasarkan: 1) Jenis kelamin; 2) Usia; 3) Tingkat Pendidikan; dan 4) Masa Kerja. Deskripsi variabel yang meliputi: 1) Nilai rata-rata (Mean); 2) Nilai sering muncul (Modus); 3) Nilai Minimum (Min); 4) Nilai maksimum (Mak) dan 5) Nilai Standart Deviasi (SD).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut : (a) Analisis faktor *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 yang berarti kecukupan sampel terpenuhi

dan analisa faktor dapat diteruskan. (b) Loading Faktor (*Component Matrix*), jika angka-angka yang berada di *component matrix* lebih besar dari 0,4 maka jumlah item/ indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid. Jika Loading factor kurang dari 0,4 maka item yang bersangkutan adalah tidak valid, sehingga item tersebut harus digugurkan valid dan tidak dapat disertakan dalam pengujian berikutnya dan pengujian validitas terhadap variabel tersebut harus diulang kembali untuk mendapatkan item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar $> 0,7$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

Teknik Analisis

Analisa Regresi

Uji yang digunakan adalah uji selisih mutlak yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4|X_1 - Z| + b_5|X_2 - Z| + e$$

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai Asymp Sig (2-tailed). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah: (1) Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Dalam uji Glejser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi :

$$Abs_Res = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1-Z + b_5X_2-Z$$

Uji Model

Uji F (*Goodness of Fit*)

Pada saat dilakukan analisis regresi linier dengan program SPSS akan diperoleh hasil uji ANNOVA atau F test dalam output regression SPSS dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka model penelitian telah memenuhi kesesuaian garis regresi atau kelayakan model (*Goodness of Fit*).

Koefisien Determinasi (*Uji Adjusted R²*)

Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (adjusted R^2) berada antara 0 – 1 atau $0 \leq \text{adjusted } (R^2) \leq 1$ (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (*Uji Statistik t*). Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individual signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya. Alat uji yang digunakan adalah uji t, dengan taraf signifikansi 5 %. Kriteria uji yang ditetapkan adalah: (1) Sig t $< 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel yang diuji, sehingga hipotesis diterima. (2) Sig t $> 0,05$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan diantara variabel yang diuji, sehingga hipotesis ditolak.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN
Pengujian Instrumen
Uji Validitas

Tabel 1
KMO (*Kaiser Meiser Olkin Measure of Sampling Adequacy*) dan *Loading Factor* Hasil Analisis Faktor

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,862	X1.1	0,684	Valid
		X1.2	0,707	Valid
		X1.3	0,711	Valid
		X1.4	0,768	Valid
		X1.5	0,793	Valid
		X1.6	0,735	Valid
		X1.7	0,799	Valid
		X1.8	0,767	Valid
		X1.9	0,762	Valid
		X1.10	0,591	Valid
		X1.11	0,519	Valid
		X1.12	0,664	Valid
		X1.13	0,423	Valid
		X1.14	0,495	Valid
Kompetensi Guru (X_2)	0,883	X2.1	0,556	Valid
		X2.2	0,632	Valid
		X2.3	0,672	Valid
		X2.4	0,764	Valid
		X2.5	0,684	Valid
		X2.6	0,892	Valid
		X2.7	0,802	Valid
		X2.8	0,748	Valid
		X2.9	0,806	Valid
		X2.10	0,685	Valid
		X2.11	0,760	Valid
		X2.12	0,726	Valid
		X2.13	0,808	Valid
		X2.14	0,668	Valid
		X2.15	0,805	Valid
		X2.16	0,726	Valid
		X2.17	0,641	Valid
		X2.18	0,632	Valid
		X2.19	0,744	Valid
		X2.20	0,507	Valid
		X2.21	0,563	Valid
		X2.22	0,571	Valid
Kepemimpinan transformasi onal (Z)	0,892	Z.1	0,596	Valid
		Z.2	0,571	Valid
		Z.3	0,657	Valid
		Z.4	0,680	Valid
		Z.5	0,665	Valid
		Z.6	0,734	Valid
		Z.7	0,745	Valid
		Z.8	0,619	Valid
		Z.9	0,720	Valid
		Z.10	0,658	Valid
		Z.11	0,743	Valid
		Z.12	0,614	Valid
		Z.13	0,752	Valid
		Z.14	0,658	Valid
		Z.15	0,761	Valid
		Z.16	0,703	Valid
		Z.17	0,741	Valid
		Z.18	0,740	Valid
		Z.19	0,688	Valid
		Z.20	0,789	Valid
Kinerja guru (Y)	0,882	Y.1	0,722	Valid
		Y.2	0,759	Valid
		Y.3	0,706	Valid
		Y.4	0,705	Valid
		Y.5	0,652	Valid
		Y.6	0,686	Valid
		Y.7	0,696	Valid
		Y.8	0,719	Valid
		Y.9	0,761	Valid
		Y.10	0,600	Valid
		Y.11	0,679	Valid

	Y.12	0,735	Valid
	Y.13	0,741	Valid
	Y.14	0,827	Valid

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,862; variabel kompetensi guru (X_2) sebesar 0,883; variabel kepemimpinan transformasional (Z) sebesar 0,892; dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,882.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nama Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha Standar	Keterangan
X_1	Motivasi kerja (X_1)	0,900	0,7	Reliabel
X_2	Kompetensi guru (X_2)	0,948	0,7	Reliabel
Z	Kepemimpinan transformasional (Z)	0,942	0,7	Reliabel
Y	Kinerja guru (Y)	0,925	0,7	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil dengan semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Instrumen motivasi kerja (X_1), kompetensi guru (X_2), kepemimpinan transformasional (Z), dan kinerja guru (Y) yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22195727
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.068
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.696
Asymp. Sig. (2-tailed)		.718

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai *asympt. sig* > 0,05. Dari tabel di atas diperoleh nilai *asympt sig* = 0,716 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal.

Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji Glejser dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.097	.181		6.072	.000
Motivasi Kerja (X1)	-.062	.047	-.264	-1.321	.191
Kompetensi Guru (X2)	-.041	.042	-.180	-.970	.335
Kepemimpinan Transformatif (X1-Z)	-.043	.024	-.177	-1.746	.085
[X1-Z]	-.031	.062	-.086	-.498	.620
[X2-Z]	-.003	.059	-.009	-.051	.959

a. Dependent Variable: Abs_Res

Karena nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik (signifikansi > 0,05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

Persamaan Regresi dengan Variabel Moderating

Analisis ini digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Analisis Persamaan Regresi dengan Variabel Moderating

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.438	.345		4.174	.000
Motivasi Kerja (X1)	.183	.090	.196	2.036	.045
Kompetensi Guru (X2)	.179	.080	.200	2.244	.028
Kepemimpinan Transformatif (Z)	.380	.046	.398	8.176	.000
[X1-Z]	.346	.119	.241	2.908	.005
[X2-Z]	.311	.112	.237	2.791	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 0,196 X_1 + 0,200 X_2 + 0,398 Z + 0,241 [X1-Z] + 0,237 [X2-Z]$$

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program komputer SPSS 19.0 diperoleh analisis Anova dari regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.601	5	4.320	82.345	.000 ^a
Residual	4.040	77	.052		
Total	25.640	82			

a. Predictors: (Constant), [X2-Z], Kepemimpinan Transformatif (Z), Kompetensi Guru (X2), [X1-Z], Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, kompetensi guru, kepemimpinan transformatif, variabel moderasi 1, dan moderasi 2 terhadap kinerja guru secara bersama-sama. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa motivasi kerja, kompetensi guru kerja, kepemimpinan transformatif, variabel moderasi 1, dan moderasi 2 memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan (*model fit*).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara simultan/bersama-sama dalam memberikan kontribusi variabel terikat. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* ini dapat diketahui besarnya

pengaruh variabel lain di luar model regresi (Ghozali, 2013). Nilai *Adjusted R Square* pada persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.832	.22905

a. Predictors: (Constant), |X2-Z|, Kepemimpinan Transformatif (Z), Kompetensi Guru (X2), |X1-Z|, Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,832 artinya 83,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompetensi guru, kepemimpinan transformasional, serta variabel moderasi 1 dan moderasi 2. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 83,2 %) yaitu 16,8 % dijelaskan/ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen secara parsial.

Dijelaskan keputusan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati” terbukti benar dan diterima karena diperoleh nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,196 dan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati” terbukti benar dan diterima yang ditunjukkan

dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,200 dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$.

3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati” terbukti benar dan diterima karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,398 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan” terbukti benar dan diterima karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,241 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.
5. Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan” terbukti benar dan diterima karena diperoleh nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,237 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Hipotesis 1 yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar, yang berarti setiap terjadi peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi seorang guru maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 2 yang mengatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima dan terbukti benar, artinya setiap ada peningkatan kompetensi guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati maka kinerja guru juga meningkat.

Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dalam penelitian ini berarti semakin tinggi kompetensi guru, maka semakin tinggi kinerjanya. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadeem (2011), Christine (2011), dan Widiastuti (2013) bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 3 yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima dan terbukti benar sehingga setiap terjadi kenaikan kepemimpinan transformasional guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati maka kinerja guru juga meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformatif

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel moderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru dan semakin baik kepemimpinan transformasional akan menyebabkan tingginya kinerja guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan seorang guru. Sebaliknya semakin rendah kompetensi guru dan semakin kurang baik kepemimpinan transformasional, maka guru cenderung tidak bekerja dengan baik.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformatif

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi kompetensi guru dan semakin baik kepemimpinan transformasional akan menyebabkan tingginya kinerja guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi guru dan kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan seorang guru. Sebaliknya semakin rendah kompetensi guru dan semakin buruk kepemimpinan transformasional, maka guru cenderung tidak bekerja dengan optimal. Dengan kata lain, kompetensi guru kerja guru yang ditingkatkan secara terus menerus oleh kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperkuat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sehingga kinerja guru dapat meningkat.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
5. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Implikasi Teori

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa motivasi kerja, kompetensi guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian para guru harus meningkatkan meningkatkan motivasi kerja dan kompetensinya agar mampu memberikan hasil kerja atau prestasi kerja yang lebih baik guna tercapainya tujuan pendidikan nasional pada umumnya dan tujuan pendidikan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati pada khususnya.

Implikasi Manajerial

Bagi para kepala sekolah Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati sebagai pengelola sekolah perlu merangsang motivasi kerja dan kompetensi guru di sekolah agar mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dan berdampak pada hasil belajar siswa.

Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan yang baik serta mampu memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan para guru sehingga kinerja mengajar guru dapat terus ditingkatkan. Dengan demikian kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang positif sehingga memotivasi guru untuk dapat berkembang dan dapat mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi daripada sebelumnya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini menekankan pada beberapa hal, antara lain:

1. Keterbatasan sampel penelitian sebagai salah satu sumber pokok, yakni hanya dikenakan pada guru di Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati
2. Bagi peneliti-peneliti lainnya terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan prediktor yang lebih baik terhadap kinerja guru.
3. Waktu yang terbatas dalam melakukan penelitian sehingga kurang maksimum dalam pengkajian penelitian yang populasinya juga terbatas pada guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi para guru di Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati hendaknya meningkatkan motivasi

kerja dan kompetensi sebagai seorang guru untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi para kepala sekolah Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati hendaknya mampu menjadi panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah, dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya, dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah, serta dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
3. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain misalkan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam, Dauda. Mawoli, A.M. 2012. Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria : The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Neger State. *International Journal of Business and Management*. ISSN 1833-3850, E-ISSN 1833-8119. Vol.7, No.14; 2012
- Ali S, Ibrahim, 2012. Principal Leadership style, School Performance, and Principal Effectiveness in Dubai Schools. *International Journal of*
- Research Studies in Education*. ISSN : 2243-7703, Online ISSN:2243-7711. Vol. 2 No. 1, 41-54.
- Aol Moses, Jabuya. 2010. Influence of Motivation on Teachers' Performance in Secondary Secondary in Uriri District Nyanza Province, Kenya. <http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/handle/123456789/3914>.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bass, B.M, & Avolio, BJ, 1994, *Improving Organizational effectiveness through transformational leadership*, Thousand Oaks, CA, sage.
- Bass, B.M, and Avolio, BJ, 2010, *Transformasional Leadership Development Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*, Consulting Psikologist, Free Press, Palo Alto, CA
- Bernadian, H.J, dan Russell, J.E. A, 2001, *Human Resource Management*, USA : Irwin Megraw-Hill Companies Inc
- Bernardo, Moreno, Cavazotte. 2013. Transformational leaders and work performance : The mediating roles of identification and self- efficacy.
- Burns, 1978, *Leadership*, New York, Harper and Row
- Christine Namazzi. 2011. Teacher Competences, Organizational Citizenship Behaviours and Performance of Teachers in Secondary Schools.

- Chung, Kae H. dan Meggison, Leon C. 1981. *Management Organizational Behavior*. New York : Harper & Row.
- Deikme Pilatus. 2013. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *ISSN 2303-1174 Jurnal EMBE Vol. 1 No. 3 Juni 2013, hal. 980-986*.
- Dessler, Gery, Manajemen Personal, Edisi Ketiga, Alih Bahasa : Sgus Dharma, Erlangga, Jakarta, 1995
- Direktorat tenaga pendidik, Direktorat jendral peningkatan mutu pendidik dan kependidikan kementerian pendidikan nasional (2008)
- Fitriany Zumira. 2013. Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kelompok Tehnologi di Kecamatan Pati Kota. <http://unisban.ac.id/ojs/index.php/fe7/article/view/1518>. Selasa, 24 Februari 2015 21.06 WIB.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. Perilaku- Struktur - Proses Organisasi, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donally, James Jr., 1997. *Organization : Behavior, Structures, Process*, 8th ed., Irwin, USA.
- Hamid, Raharjo, Astuti, Insan, 2003. The Effect Transformational Leadership Model on Employees' Job Satisfaction and Performances at Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero)1 in South Sulawesi, Indonesia. Information and Knowledge Management. *ISSN 2224-4578 (Paper) ISSN 2224-896X (Online) Vol. 3, No.5. 2013. www.Iste.org*
- Hasibuan . 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi aksara
- Hidayat Hanif. 2012. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman. Depositor Eprints, 29 November 2012, 00:49, <http://eprints.uny.ac.id/d/eprint/7965>
- Jehangir, P., Inayatullah, A. 2012. Teacher's Job Performance : The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences Vol.5 No. 2*
- Jong. 2013. The Importance of A Homogeneous Transformational Leadership Climate for Organizational Performance. *International Journal of Leadership Studies, Vol. 8, Iss.1. Regent University School of Business & Leadership ISSN 1554-3145*
- K. Sundi. 2013. Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Departement at Southeast Sulawesi Province. *International Journal of Business and anagement Invention ISSN (Online) : 2319-8028, ISSN (Print) : 2319-801X. Vol. 2 Issue 12. Desember.2013 PP. 50-58. www.ijbmi. Org*

- Kamus Besar Bahasa Indonesia Tahun 1993. Jakarta : Balai Pustaka
- Kreitner, K dan Kinicki, A, 2005, *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba, Jakarta.
- Luthans, F, 1997, *Perilaku Organisasi*, Teerjemahan, Edisi Kesepuluh, Andi Offset, Yogyakarta
- Luthans, Fred. 1995, *Organizational 8th edition. New York: The McGraw H'11 Co.Inc. Monday. R.W, neo, dan S.R Preamaex. 1999. Human Resources Management. 7th edition. New Jersey : Prentice-Hall. Inc*
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2007, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu Handoko, Hani. 2002. *Manajemen*, Ed.2, BPFE. Jogjakarta
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York. Harper
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. 2004. "Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model". *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Nadeem Mohammad. 2011. Teacher's Competencies and Factors affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science* Vo. 2 No. 19 (Special Issue-October2011)
- Nasution, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bina Aksara
- Noermijati., Troena, A.E., & Mutmainah., 2013. Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 3 No. 10; October 2013.
- Nyam ,Joyce. 2014. Teachers Motivation : A Study Of The Psychological and Social Factors. *International Journal of Education and Research-Vol. 2 No. 2 Februari 2014*.
- Nzulwa, Joyce. 2014. Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and Work Performance : A Case of Public High Schools in Nairobi City. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 4 No. 3; February 2014.
- Patoni, Ahmad. 2011. Persepsi Guru tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kreativitas Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.
- Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru oleh Kemendikbud, Dirjen PMPTK. Jakarta.2012
- Prayitno, Bambang. 2012. *Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMK Negeri Sub Rayon 01 Semarang)*.

<http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/psca1/article/view/2186>,
Selasa, 24 Pebruari 2015 21.41
WIB

- Purwanto, Ignatius. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Variabel Moderas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri UPTD Dikpora Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. *Vol.1 No. 1 (2012) Purwanto*.
- R. Adeyinka Adeyemo, Oladipupo Asabi, Omisore Adedotun O. 2013. Teacher' Motivation on Students' Performance in Mathematics in Government Secondary Schools, Makurdi Lg Area. *International Journal of Humanities and Social Science Invention ISSN (Online) : 2319-7722, ISSN (Print) : 2319-7714 www.ijhss.org volume 2 Issue 5, May. 2013/PP.35-41*
- Rao,Bhaskara,Sridar D.2003. *Job Satisfaction of School Teacher*. New Delhi : Tarun Offset Printer.
- Robbin, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid II*. Yogyakarta : Aditya Media
- \
- Robbin, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Robbin, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2012. *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins SP dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Prentice Hall Inc, New Jersey. 7 th edition.
- Terjemahan Indonesia oleh PT Prenhallindo
- Robbins, P. Stepen, and Timothy, A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephans. 1994. *Organization Theory, Structure, Design and Application*, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.
- Robbins, Stephans. 1996, *Organization Bahaviour*, Seventh Edition, A Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Sharma S, Durand RM, and Oded. 1981. Identification and Analysis of Moderator Variables.*Journal of Marketing Research Vol XVIII (August 1981),p.291-300*
- Simamora, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Keempat, Yogyakarta : BP STIE YKPN
- Spencer, Lyle N. Jr & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work : Models for Superior Performent*. John Wiley & Sons. Inc.
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R. Jr.,1996, *Management*. Sixth Edition. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 025/1995. Kompetensi dan Kinerja Guru.Jakarta : Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

- Susilowati, C., Noermijati., & Kamis. A.R., 2013. The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance : In The Learning Organizational Persepective. (A Study on Elementary Schoo; Teachers in Ternate City). International Journal of Business and Behavioral Sciences. Vol. 3 No. 8; Augu 2013.
- Thamrin, H.M. 2012. The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. International Journal of Innovation, Management and Techology. Vol. 3 No. 5, October 2012.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Bandung : Citra Umbara
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : CV. Medya Duta
- Undang-undang Repubik Indonesia No: 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Vroom, V.H. 1964. Work and Motivation. San Fransisco, CA. Jessoy-Bass.
- Wanjiru, Mwangi. 2013. Effect of Leadership Styles on Teachers Job Performance and Satisfaction : A Case Of Public Secondary Schools in Nakuru County, Kenya
- Wexley, Yukl, Gary, 1992. *Organizational Behavior*. Person Psychology. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Widiassa Gede. 2012. Determinasi Perilaku Kepemimpinan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru Produktif di SMK Negeri 3 Singaraja (Studi Persepsi pada Para Guru).
- Yukl Gary, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, PT. Indeks, Jakarta
- Zakayo, C., Nassiuma, D., & Wanyama, K.W. 2014. Impact of Motivation as HR Bundle on Performance of Teachers of Public Schools in Bungoma County. *African Journal of Business Management*-Vol. 8(3), pp. 101-112, 14 February, 2014 DOI: 10.5897/AJBM2013.7203 ISSN 1993-8233 © 2014 Academic Journals Copyright © 2014 Author (s) retain the copyright of this article <http://www.academcjournal.org/AJBM>.